



2023 レポート:

Elevating the Future of Everywhere Work

従業員はいつでもどこでも働ける環境を望んでいます。ですが、会社にはその環境を提供する準備ができていないと感じている場合、そんなとき、いったい何が起こるのでしょうか？

Ivantiの新たな調査では、まだ手付かずのチャンスを探っています。



目次:

01 職場における不安

02 ハイブリッドワークの民主化

03 Everywhere Workを設計

雇用主と従業員は、働く時間、場所、方法の定義に苦勞し、身動きがとれない状態です。

会議で必要な場合は会社で、便利なときは家（社外）でと、ほとんどのすべての従業員は、どこでも働くことができるようになることを望んでいます。しかしそのような「Everywhere Work」を実現するには、思考、文化、テクノロジーにおける変化が求められます。2023年は、これを確保することが最優先事項のひとつとなると同時に、成果のひとつともなることでしょう。

Ivantiは、**8,400人のオフィスワーカー、IT担当者や取締役レベルの経営幹部**を対象に世界中でアンケート調査を実施し、未来を見据えた優秀な企業とその従業員が直面している姿勢、期待、そして課題を理解しました。私たちのゴールは、2023年、そして、それ以降の「仕事の未来」を活性化するために組織がたどるべき緻密なロードマップを作り上げることです。

この文書は厳密に指針としてのみ提供されています。いかなる保証をも提供するものではありません。この文書には、Ivanti Inc.およびその関連会社（総称して「Ivanti」）の機密情報および専有財産が含まれており、Ivanti が事前に書面で同意していないかぎり、開示または複製が禁止されています。

Ivantiはこの文書または関連する製品の仕様ならびに説明について、いつでも予告なく変更を行う権利を有します。Ivantiは、この文書の使用に関する一切の保証を行いません。また、この文書に瑕疵があったとしても一切の責任を負わず、この文書の情報を更新することも約束しないものとします。最新の製品情報については、<https://www.ivanti.com/ja/> をご覧ください。

職場における不安

Ivanti の新たな調査では、特に若い従業員をはじめとするナレッジワーカーの間で、燃え尽き症候群や離職が急増していることが分かっています。その数は、警鐘を鳴らすに値します。

静かな退職： 無理しない 最小限の働き方



40 歳未満の従業員の3人に1人
「静かな退職」をしていること
を認めている

私たちの調査では、40歳未満の従業員のほぼ3人に1人が「クワイエット・クitting (静かな退職)」をしていることが分かります。また、これから6ヶ月以内に退職しようと考えているのは、40歳未満の従業員の4人に1人という結果です。こうした結果は、他の市場調査によっても裏付けられています。Gallupが実施した大規模な調査では、世界的に見ても従業員エンゲージメントは慢性的に低レベルであることなどが分かっています。(米国 33%、ラテンアメリカ 23%、東アジア 17%、欧州 14%)¹



“

「私たちの時代では、仕事がますますモバイルやテクノロジーを中心に行われています。従業員は、雇用主がどれだけ職場に対して柔軟に対応するか、投資意欲があるかを判断するようになりました。従業員が成長し、長期的なキャリアを築ける場所（会社）になることを重視する企業は、優秀な人材の争奪戦が激しくなる中で、常に優位な状態にいられることでしょう。」

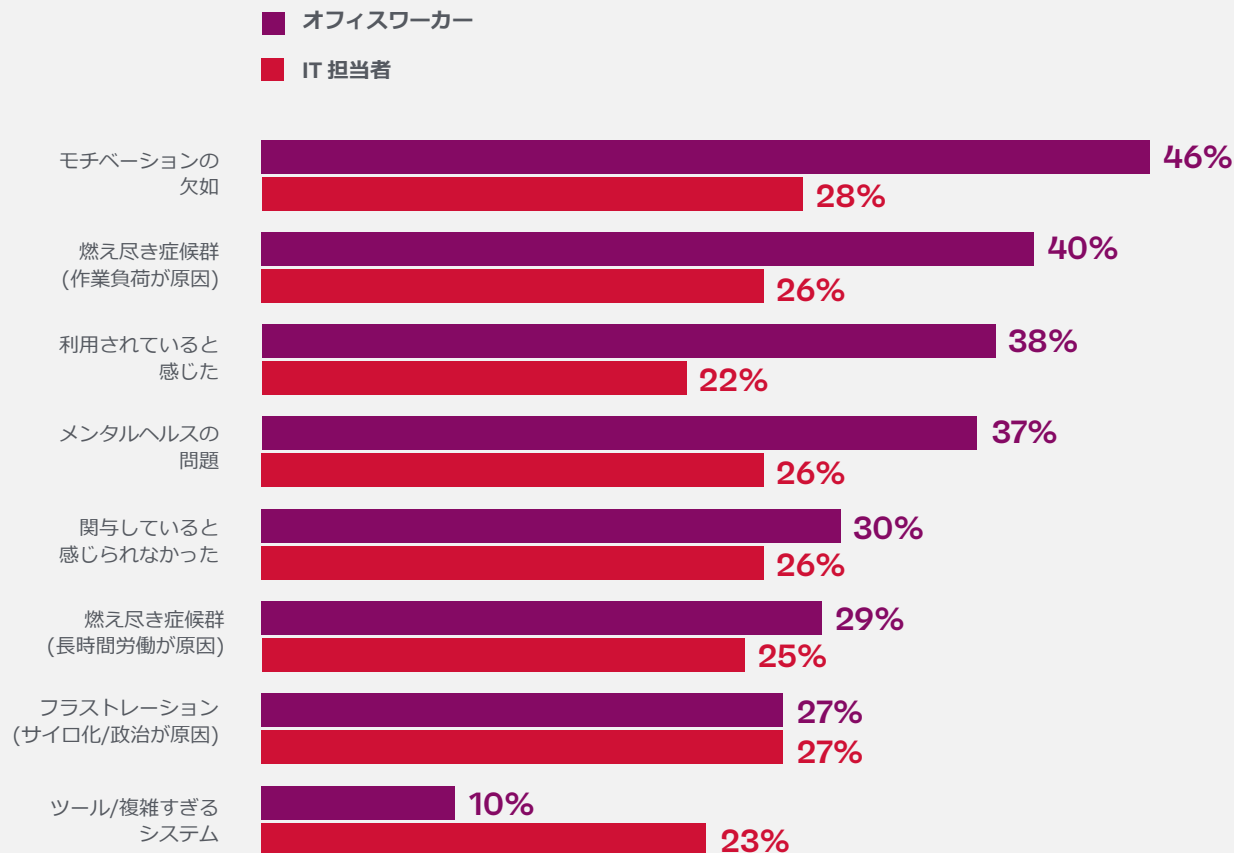


ジェフ・アボット (Jeff Abbott)
Ivanti 最高経営責任者

なぜ従業員は「静かな退職」をするのでしょうか？

Q:

なぜあなたは「静かな退職」を選んだのですか？
該当する項目をすべて選択してください。



これは、「いつでも退職する準備がある」という思考の結果でしょうか？ いえ、そうではないかもしれません。退職を考えている従業員は、自分たちが燃え尽き症候群の状態にあり、精神面における健康に支障が生じていると述べています。給料が増えることは重要ですが、従業員が考える優先順位は「メンタルヘルス」と「クオリティ・オブ・ライフ (生活の質)」であり、給料は第3位にとどまっています。



40 歳未満の従業員の4人に1人は
今後6ヶ月以内に
退職することを検討していると
回答しています。



世界中で広がるワークカルチャーの革命

今、従業員は新しい働き方を大きな声で求めています。彼らが求めているのは、プライベートな時間の確保、そして仕事を続けていく上で一番重荷となる部分、つまり、長い通勤時間、家族から離れている時間、健康やウェルビーイングへの悪影響を最小限に減らすことです。しかしこれまでのところ、雇用主側の前進する気持ちはゆっくりとしたものであり、彼らにとってリモートワークはまだ逆転する可能性のある実験のひとつにすぎません。

「ここで見られるのは、企業が求める人材の需要と、労働者の供給のバランスに基本的なミスマッチがあることです。パンデミックは、より多くの人々に、仕事、そして人生に何を求めるかを再考させています。そのため、伝統主義者路線を避けようとしている労働者や潜在的な労働者が増大しています。」²

McKinsey & Company

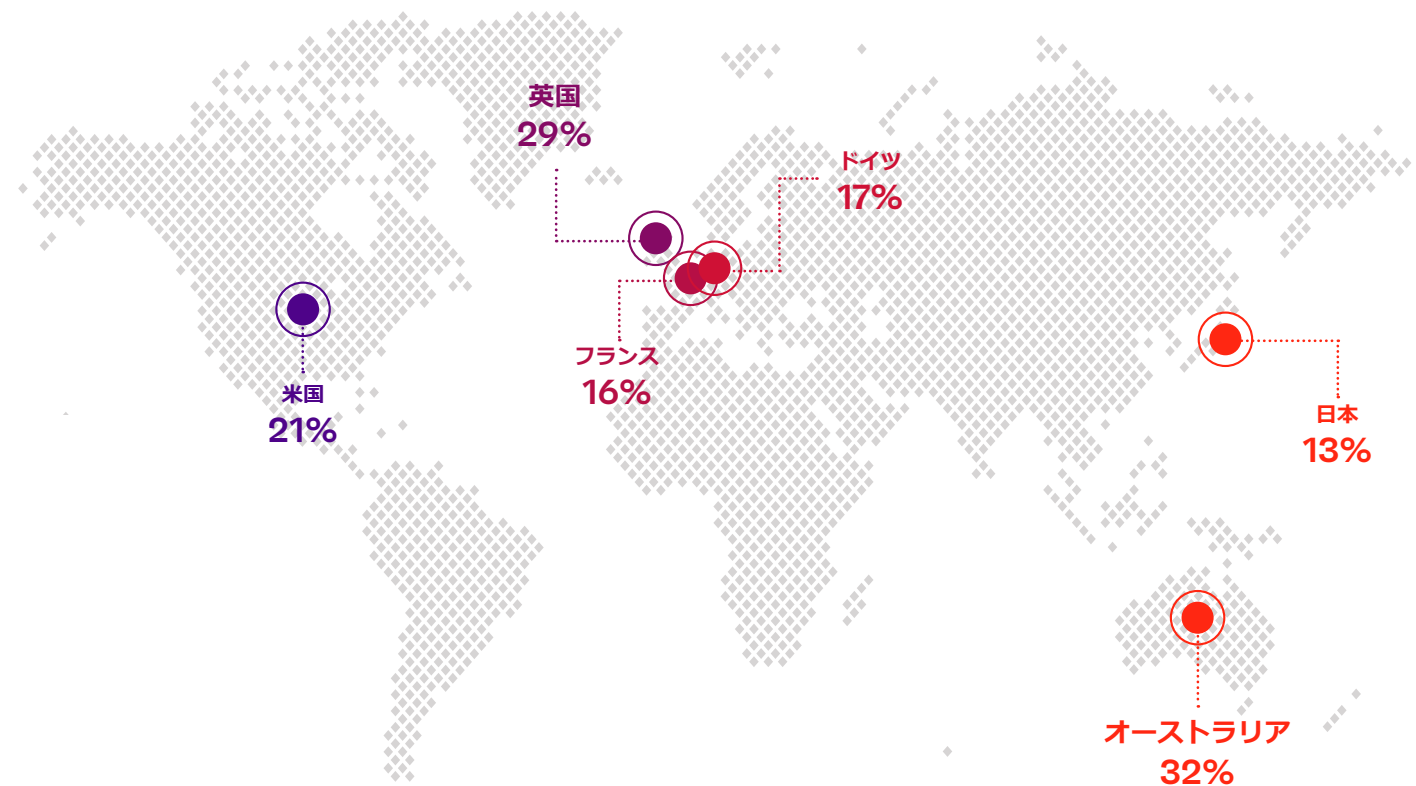
企業としては、この問題を見逃して自分たちの方法で雇用を続けることはできません。その代わり、企業は、従業員が「つながらない」ことがパフォーマンス、コミュニティ、士気に与える影響を綿密に検討し、**才能ある社員に活気とインスピレーションを与える**、大胆で新しいビジョンを選択しなければいけないのです。

Everywhere Work の思考を取り入れる

雇用の本質は劇的に変化し、今までにないほど非恒久的でダイナミックなものになっています。米国では、2022年の**自己都合退職率**は2019年12月よりも25%アップしました。³ また、基本的に離職率の低い欧州でも、厳しい経済状況にかかわらず退職率は高まっています。例えば、英国の労働者の29%は、今後6ヶ月以内に退職することを考えていると述べています。

Gartner社を含む多くの調査会社が、このようなハイレベルの離職率が再びパンデミック前のレベルに戻ることはあるとしても、それが近い内に起こることは期待できないとしています。「この離職率の増加は一時的なものではなく、米国の労働力にとっては**むしろ抜本的な変化**であるといえます」。⁴

英国とオーストラリアの労働者は退職を検討している回答の傾向が高くなっています。

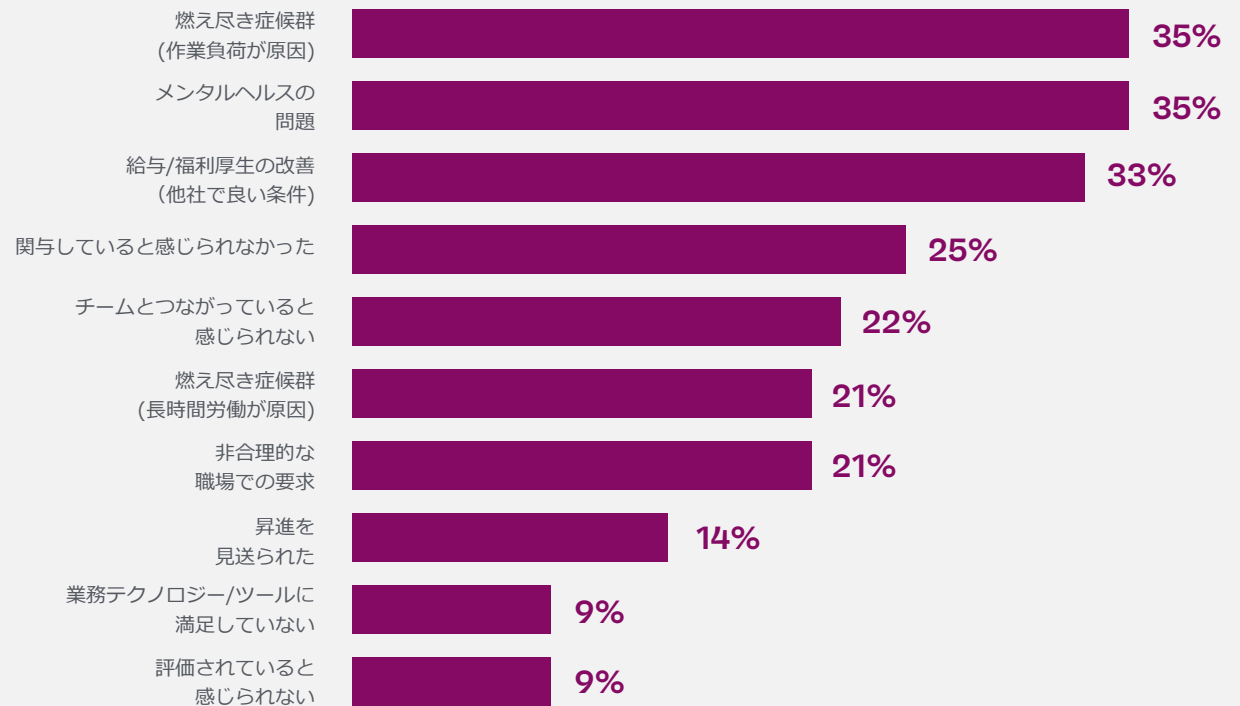




離職の原因は何ですか？ メンタルヘルス面と燃え尽き症候群

Q:

現在の仕事を辞めようと思う理由は何ですか？
(3つ選択してください)



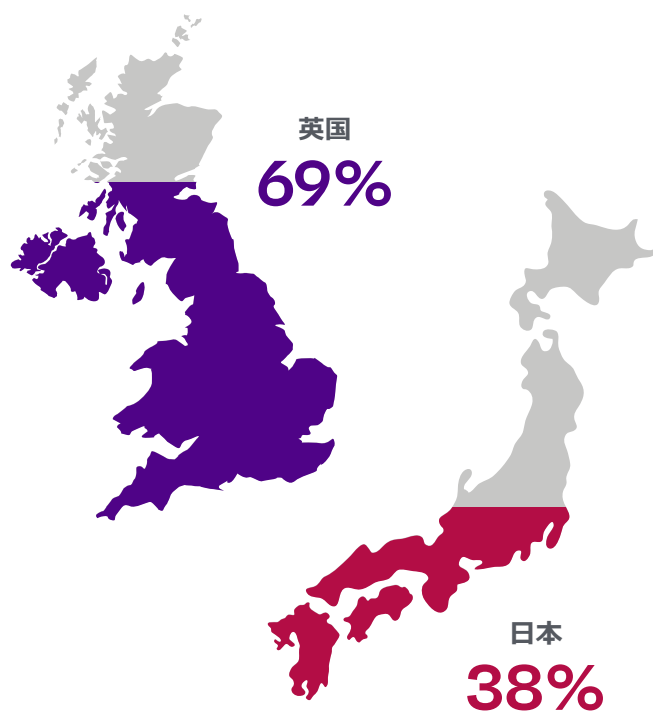
企業は否定したり遅れをとったりするのではなく、適応しなければいけません。迅速に - 包括的に - 劇的に - **最も優れた従業員を確保し定着させる**ための競争は、もう始まっています。そしてこの競争に勝つためには、私たちの仕事の仕方を根本的に転換させる必要があります。これには、サイバーセキュリティ、職場のカルチャー、生産性と協力体制を維持するために従業員が使うテクノロジーやツールといった数々の問題に取り組まなくてはなりません。

ハイブリッドワーク の民主化

働く時間と場所をフレキシブルに選びたいのは、経営幹部だけではなく、すべての会社員も同じことです。企業側はこれを実現できるでしょうか？

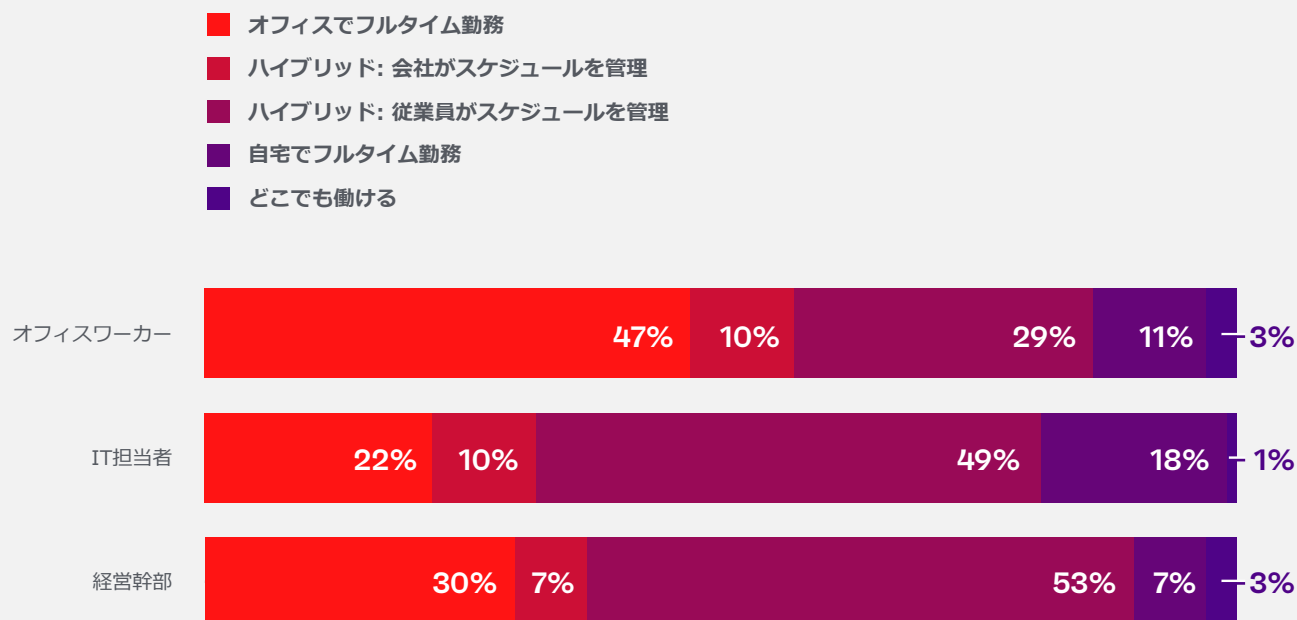
Ivantiの調査では、多くの雇用主がすでにハイブリッドでフレキシブルな仕事環境を提供していることが分かっています。私たちの調査の対象となった従業員のうち、完全リモート、またはハイブリッドで働くオプションを与えられている人々の割合は50%強となっています。そして全体的に、労働者側も、組織のリーダー側も、仕事にあたる士気を含めいくつもの明らかなメリットを認識しています。

ハイブリッド/リモートワークの割合が最も高い国と最も低い国



約半数のナレッジワーカーがオフィスに復帰している

Q: 現在の労働環境について最も当てはまるものはどれですか？



ハイブリッド リフト

経営陣:

71%

リモートワークは
従業員に良い影響を
与えている

オフィスワーカー:

66%

ハイブリッド/リモート
ワークからネガティブな
影響を一切受けていない

たった

2%

ハイブリッドワーク
という理由で昇進を
見送られたと思っている

日本で

4%

調査対象となった
IT担当者は給与の
削減を受けて入れて
リモートワークを選択

5人に1

人米国の調査対象となった
オフィスワーカーは、積極的に
給与の削減を受け入れて
リモートワークを選択

CEO:

**ハイブリッドワークは
従業員に良い影響を与えています**

Q:

リモートワークが従業員に与える
影響はどのようなものですか。

ポジティブな影響

71%

影響なし

11%

ネガティブな影響

18%

まだ対応が必要な ハイブリッドや リモートにおける 課題があります。

しかし、ハイブリッドやリモートワークには対処すべき課題もまだあります。もっとも喫緊の課題は、リモートワークの恩恵が一部のみに与えられているため、組織内の「持てる者」と「持たざる者」という文化の問題を生み出している点です。

私たちの調査では、いわゆる「2階級制度」の存在が示されています。たとえば、リモートか、またはオフィスに出社する日を自分で決められるハイブリッドのスケジュールで働くことができると述べている従業員は、全体の43%です。一方、先述した環境を望む従業員は全体の71%となります。ここに生じる**28%のギャップ**を、私たちは**嗜好のギャップ**と呼んでいます。この嗜好のギャップは、ITワーカーや取締役レベルの経営幹部ではそれぞれ13%、12%と一段と少なくなっています。

ナレッジワーカーの大部分は、ハイブリッドまたはリモートワークに伴う柔軟性を望んでいます。現在、そのような柔軟性を得ることはできていません。嗜好のギャップが大きくひらいている企業は、特に雇用が難しいポジションにおいては、才能ある人材の確保と定着は難しい状況が続くことでしょう。



ナレッジワーカー

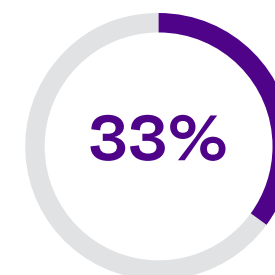


5人に1人の米国の労働者は
積極的に給与の削減を受け
入れてリモートワークを
選択

給与の削減はどの程度ですか？
オーストラリアの労働者は
約8.9%と回答

役員

33%の英国のCEOは、
リモートワークが許可された従業員の給与の
削減を検討すると回答



また、従業員と雇用主の間のギャップは時間や場所だけではないことにも留意しなくてはなりません。私たちの調査では、労働者の大部分が、仕事で使っている**ツールに対し不満を感じている**ことも分かっています … この不満はかなり深刻で、調査を受けたIT担当者およびセキュリティの専門家の **22%が退職を考えている**と述べています。その理由のひとつに、仕事での使用するアプリやテクニカルツールを挙げています。

時間、場所、仕事に一番良く合うツールを自由に選べる従業員が増えれば、あなたの組織は、誰もが**働きたがる人気の企業**になることでしょう。

“

「企業によっては硬直的なスタンスで、基本的には『従業員はオフィスで勤務する方が完全に生産性が高いので、従業員の勤務場所はオフィスだ』と考えています。私たちは、雇用主側がその方程式をひっくり返して、『どのようにすれば勤務場所に関係なく、業務を効果的に行えるようにするツールやトレーニングを従業員に提供できるのか』と問うべきだと考えています。組織で重要な人材グループを採用するのに苦労しているかぎり、企業と従業員の嗜好のギャップを埋める方法を探す必要があります。」



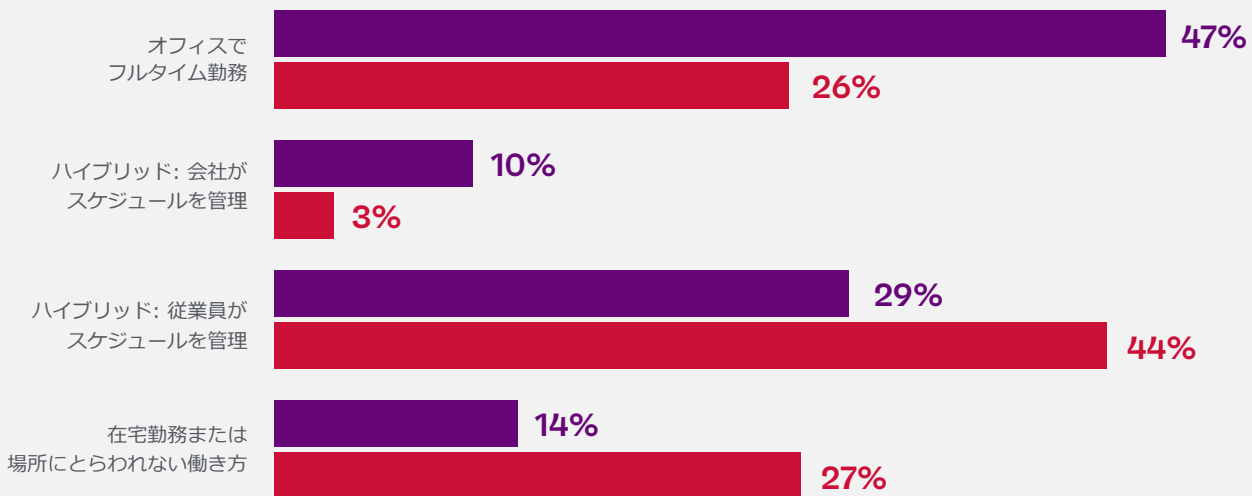
ニコラス・ブルーム (Nicholas Bloom) 氏
William Eberle 教授
(スタンフォード大学経済学部)

現在どのように従業員が働いているのか vs どのように従業員が働きたいのか

Q:

現在の労働環境を最も適切に説明しているのはどれですか？
どれを希望しますか。

■ 現在
■ 希望



比較 嗜好の ギャップ

28%

オフィス
ワーカー

13%

IT
担当者

12%

取締役
経営幹部

嗜好のギャップは、ハイブリッドまたはリモートで働きたいという個人の希望と、そのような行動を取る能力との差です。ギャップが大きいほど、希望の労働環境と現状との乖離が大きくなります。

Everywhere Work のためのビジネス

Everywhere Workモデルを導入し、このような働き方が可能な人々の数を増やすことで得をするのは、従業員だけではありません。これはまた、収益にも良い影響をもたらすことでしょう。

コストの削減

日本においてIvantiが調査対象とした取締役レベルの経営幹部の実に25%が、ハイブリッドやリモートワークの結果としてオフィススペースを縮小したか、または縮小する計画があると答えています。これはもちろん、大幅なコストの削減を意味しています。

コスト削減の手段は、不動産だけではありません。Everywhere Workへの移行の初期段階では、深刻なデバイススプロール（デバイスの無秩序な増加）がその特徴とされていました。現在では、組織はユニークな方法で、自分たちの技術スタックを厳しい目で評価し、最適化や統合が必要な分野を識別することができます。このような熟考された意図的なアプローチで、無駄なテクノロジーに費やすコストを明らかにすることが可能となっています。

25%
減少した
オフィススペース

従業員体験の改善

ハイブリッドやリモートワークのオプションは従業員の満足度を大幅に増大させ、ワークライフバランスの実現度も高めます。⁵ 私たちが日本で調査した組織のリーダーの実に 38%が、**リモートワークが従業員の士気にポジティブな影響を与えた**と述べています。さらに、これは従業員の定着と生産性を連鎖的に促進する効果を持っています。

もっとも、それでも組織は従業員のデジタル体験(DEX)には細心の注意を払う必要があります。自社の従業員が社外で働くとき、従業員が日常の仕事において使用する デジタルインタラクション の種類は、コラボレーションテクノロジーからサイバーセキュリティインターフェースに至るまで、さらに増加します。組織は、従業員がこれらの新しい体験とどう折り合いをつけていくかを追跡し、ギャップを素早く取り除き、常に生産性を向上するよう目指さなければいけません。私たちの調査では、**47%の企業が DEXを測定する モニタリングツール** への投資をすでに行っていることが分かっています。

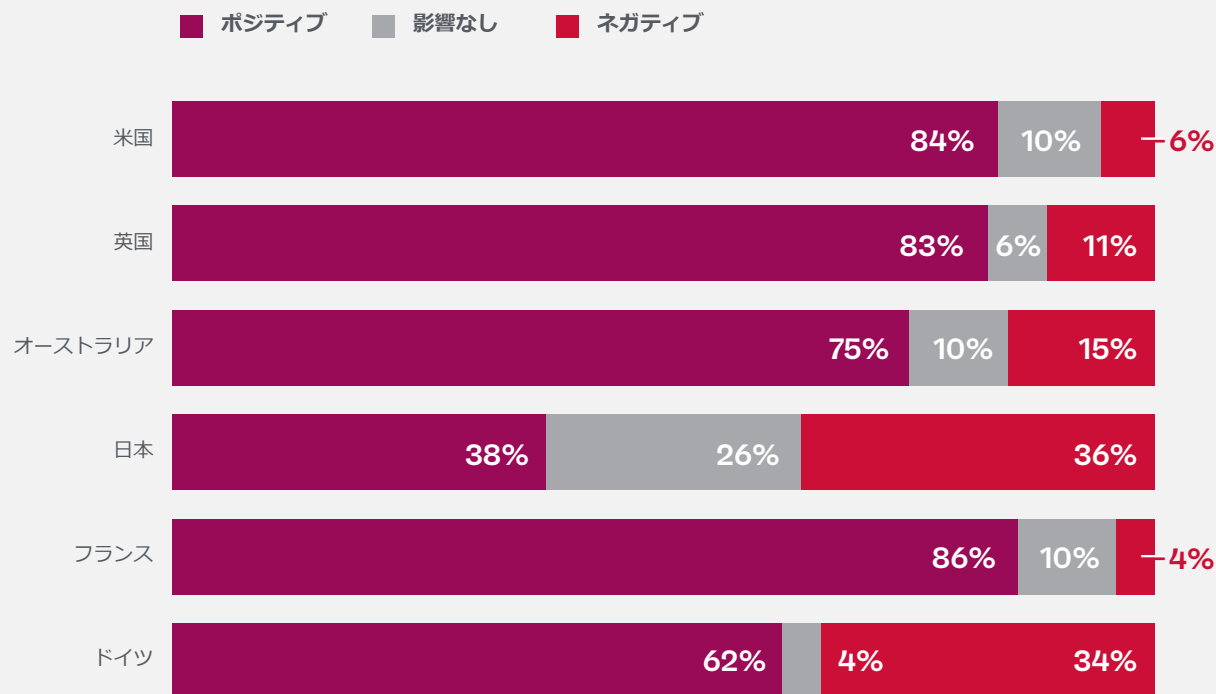
DEXとは？

従業員のデジタル体験の略語です。

つまり、従業員が毎日何千回も操作するテクノロジーとのマイクロインタラクションであり、そのインタラクションが従業員の体験と生産性にどのように影響しているのかということです。

ほとんどの国では、リモートワークはポジティブな影響を及ぼしています

Q: リモートワークが従業員に与える影響はどのようなものですか？



取締役レベルの経営幹部からの回答 (n=600)



大多数の従業員（74％）は
2020年以前と比べると生産性が高
くなっていると回答しています。



生産性の促進

リモートワークが生産性の足を引っ張るのではないかと危惧する声があるものの、実際のエビデンスはそれが現実には当てはまらないことを物語っています。 Ivantiの調査では、大半（74％）の従業員は、今の方が 2020年以前よりも生産性は上がっていると述べています。 さらに、新しいツールにより、テクノロジー関連のパフォーマンスや生産の問題をプロアクティブに**識別・解決**することが、従業員にとってもより簡単になっています。 入力: いわゆる「自己修復」システムは、AI、機械学習、リモートモニタリングを組み合わせ、職場のテクノロジーの停滞化を解決します。このシステムはデバイスの所在地には関係なく、従業員は停滞したことに気付く暇さえないほど迅速に機能します。

Everywhere Workを設計

仕事の未来には、大胆な思考が必要です。「他の皆は何をしているのだろう？」という、受け身なメンタリティは必要ありません。

仕事というものの基本理念は、不可逆の変化を遂げています。仕事の時間、場所、方法を選ぶ自由をもっと従業員に許すかどうかということではありません（この動きはすでに始まっており、もう逆戻りはできません）。課題は、雇用主はその遂行方法にフォーカスしなければいけないことです：**適した人材、テクノロジー、プロセス、文化に投資**し、仕事の未来を守る必要があります。

1. 「どこでもできる」というテクノロジーに投資

ほとんどの企業は、分散されたチームが同時に作業するのに必須なコラボレーションツールに投資しています。今度は、コラボレーションを、コミュニケーション面だけでなく、プロセス面でも考えるべき時です。従業員の視点では、**組織全体にわたるシンプルなサービス管理**は、どこにしようとも仕事の進行をより簡単に、より生産的にしてくれます。スピードとスケールがすべてです。

今後の方向性は？

単一のセキュアなプラットフォーム では：



複数の部署や関連者にわたる
ワークフローを自動化



複雑なプロセスを
簡単に調整

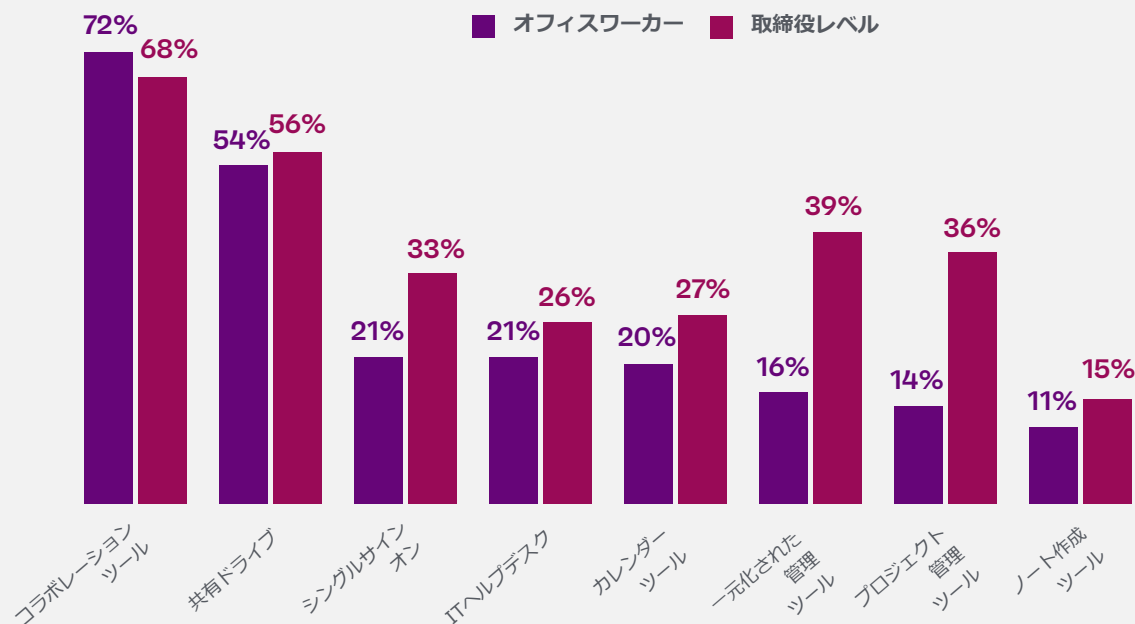


すべてのチームで共通の
テクノロジーを体験

コラボレーションツールは
生産性にとって非常に重要です

Q:

どのツールが
生産性を向上するために
リモートまたはハイブリッドワーク
で最も役立ちましたか？



2. セキュリティを再考する

従業員がリモート環境で働いていると、従業員のアクティビティの監督レベルは下がります。これは組織にとってはリスクの追加を意味します：

36%

は、承認されていないデバイスによるネットワークへのアクセスが増加していると回答

26%

は、シャドーITの増加を経験

20%

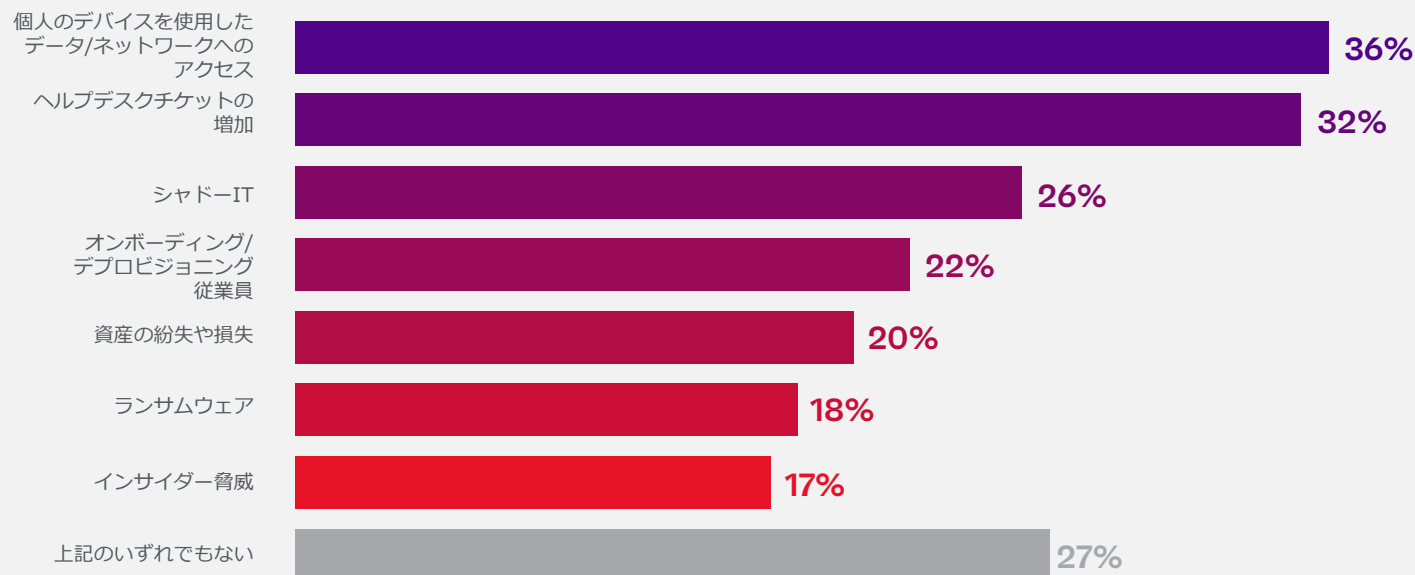
は、資産の不足または紛失が増加していることを報告

Everywhere Workの環境では、非常に多くのデバイスがオンラインで使用されます。そのため、セキュリティチームは、労働量の面でも複雑さの面でも、多大なプレッシャーに直面することになります。このプレッシャーをいくつかでも取り除くために、雇用主は **組織全体で、リスクに基づいた戦略に対し投資を行うべきです：**

- **すべてのセキュリティコントロールの議論に事業内容を含め、生産性が阻害されないように確保します。**
- リモートワーカーが自分たちの仕事の領域において、**関連するセキュリティハイジーン** を確実に理解するようにします。
- **組織に対し非常に大きな影響を持つリスクの追跡・管理を実行**



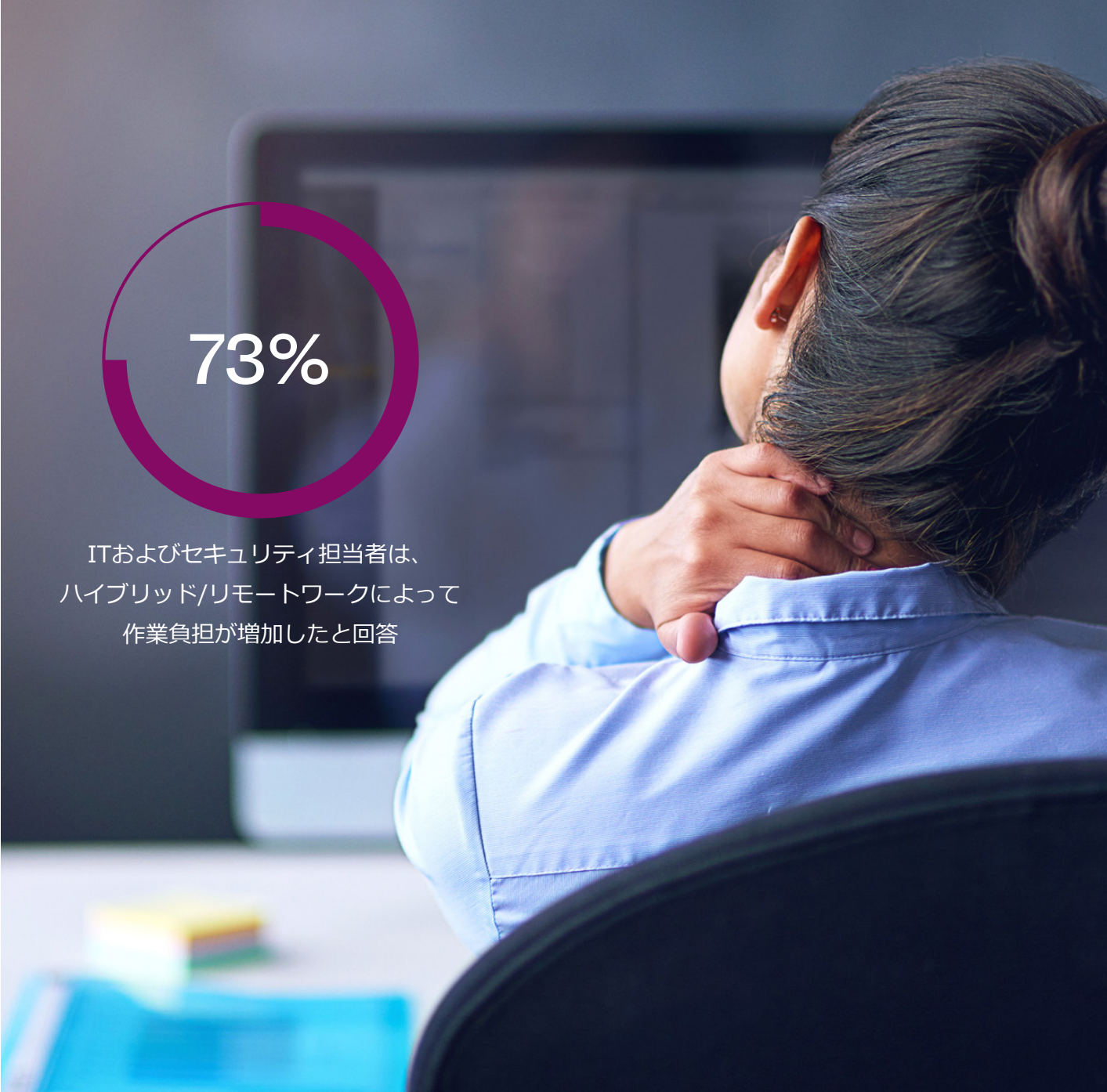
リモートワークによって、以下のいずれかの増加が確認されましたか？
(該当する項目をすべて選択してください)



3. IT部門の燃え尽き症候群に注意

IT担当者およびセキュリティの専門家の73%は、自宅勤務の従業員からのヘルプデスクへのリクエスト対応やシャドーITの管理など、ハイブリッドやリモートワークの導入に伴う**仕事量の増加**を報告しています。従業員がオフィス、自宅、遠隔地に分散している状況では、あまりにも多くのツール、プラットフォーム、ベンダー、ライセンス等が交錯し、その複雑さに組織が行き詰ってしまう可能性があります。

こうした状況は非効率的であるだけでなく、高コストでもあります。また、この混乱状態の対応・管理を迫られる従業員には 相当の負担がかかります。**セキュリティ専門家の約3人に1人**が、少なくとも1人のチームメンバーが疲弊したために離職していった経験があると報告しています。さらに30%が、「クワイエット・クitting（静かな退職）」をしていると答えています。今後は、**複雑さをやわらげ 技術スタック**とワークフローのシンプル化を実現できることが、真のビジネスリーダーシップとにおいて重要となることでしょう。



73%

ITおよびセキュリティ担当者は、
ハイブリッド/リモートワークによって
作業負担が増加したと回答



71%

71%の従業員は
ハイブリッド/リモートワークによって
作業負担が増加したと回答

4. 嗜好のギャップを縮小

私たちの調査では、従業員の71%がオフィスに出勤する日を自分で決められるハイブリッドかリモートで働くことを希望しています。しかし現在、そのような働き方ができているのは43%のみと、**28%の嗜好のギャップ**が生じています。そのようなギャップは、IT担当者やサイバーセキュリティの専門家の場合には13%のみで、取締役レベルの経営幹部に至っては12%にとどまっています。

現在、経営幹部やIT担当者はリモートやハイブリッドワークスタイルから最も恩恵を受けているグループです。組織内の他の従業員にも、この恩恵を拡大できない理由は何でしょう？ ダイナミックコラボレーションツールをはじめとする**革新的なテクノロジー**、他にもワークフローの**自動化**そしてAI駆使した ボット など、これらはどれも労働者に力を与え、どこでデバイスをオンにしても、効果的かつ効率的に働くことを可能にしています。

Everywhere Workの思考を積極的に受け入れる組織は、毎日のスケジュール、オフィススペースやテクノロジーよりも多くのことを再評価することになるでしょう。こうした組織は、ビジネスにおける職務の分散化を進めつつこれらをさらに安全にする方法、そして、従業員との物理的距離を取りつつ、従業員とのワークフローをさらに統合し、協力的なものにする方法を考え出さなくてはいいけないのです。

企業は2023年に 約10億ドル (約1,300億円)を 「仕事の未来」の活動に 費やすと想定

ー これは、IDCによると、2022年と比べて 20%の増加です。⁶

“

「ここ数年、企業は市場の逆風や複雑な課題を乗り越え、どんなに強い企業でも試されるような状況にあります。企業の経営者は、企業の経営役員は、新しいリーダーシップ・モデル – 体系的、意図的、データ主導方の生産性ダッシュボードなどのリモートリーダーシップ・モデル – を採用することが不可欠です。もはや、オフィス内を駆け巡り、士気や生産性を把握することはできません。リーダーは、従業員の力を高めるために、また、従業員が組織で決策を練るために必要なデジタルツールと自由を与える必要があります。」



ジェフ・アボット (Jeff Abbott)
Ivanti 最高経営責任者

調査方法

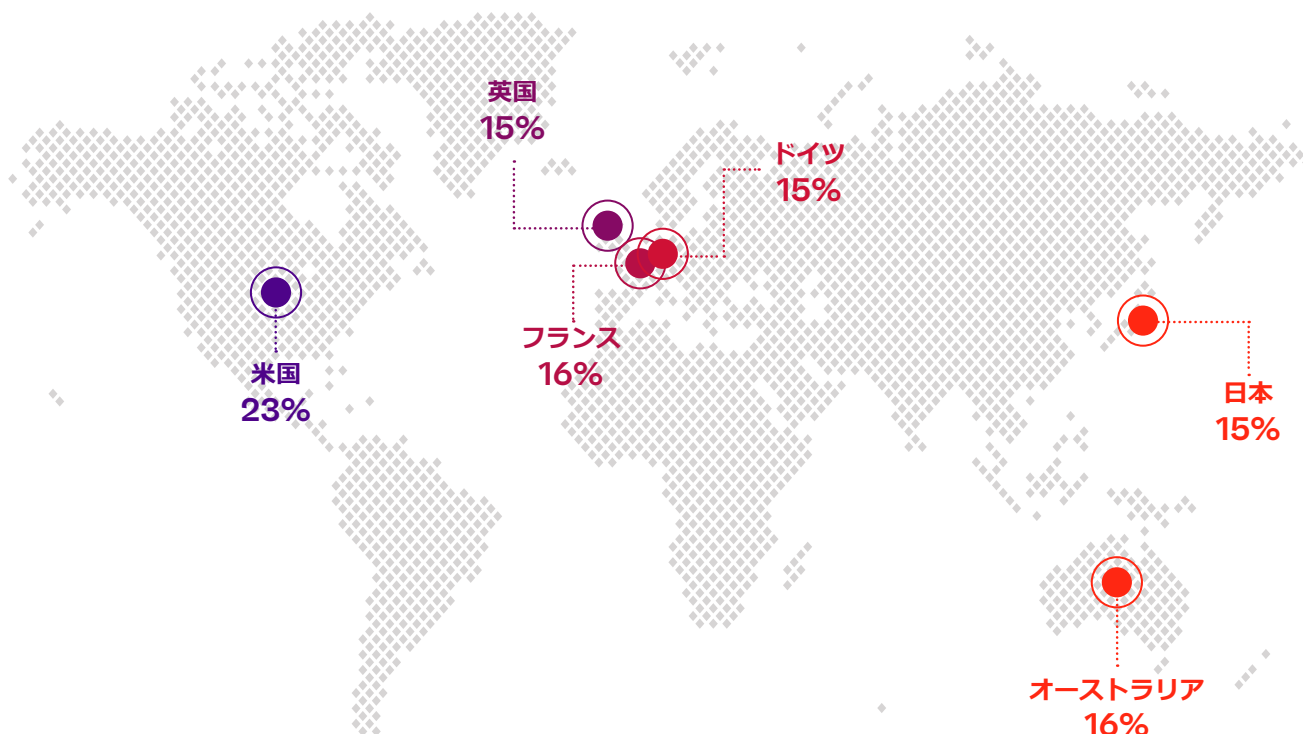
Ivantiは、8,400人のオフィスワーカー、IT担当者や取締役レベルの経営幹部を対象に世界中でアンケート調査を実施し、未来を見据えた優秀な企業とその従業員が直面している姿勢、期待、そして課題を理解しました。私たちのゴールは、2023年、そして、それ以降の「仕事の未来」を活性化するために組織がたどるべき緻密なロードマップを作り上げることです。

本調査はRavn Researchによって行われ、調査対象者はMSI Advanced Customer Insights によって募集されました。調査結果はウェイトバック集計ではありません。国別の詳細については、お問い合わせください。

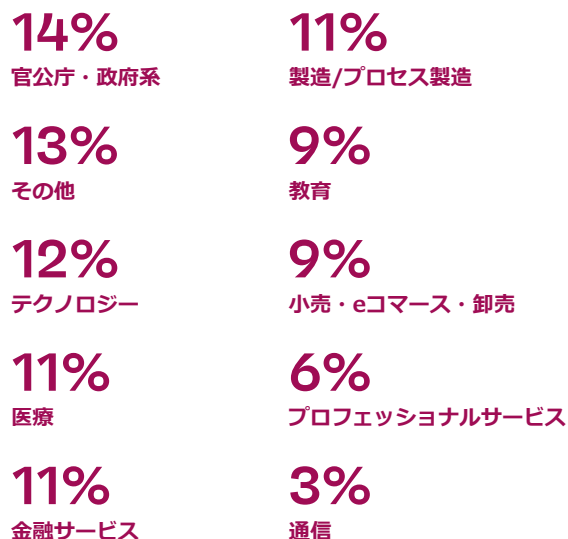
調査 サンプル



国



業界別





参考

1. Gallup: "State of the Global Workplace: 2022 Report," June 2022.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
2. McKinsey & Company: "The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?" July 13, 2022.
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>
3. U.S. Bureau of Labor Statistics quits levels and rates data, December 2019 through May 2022.
4. Gartner: "Navigating Today's Job Churn," Dec. 15, 2022.
<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-12-15-navigating-todays-job-churn>
5. Pew Research Center: "COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America," Feb. 16, 2023.
<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>
6. International Data Corporation: "IDC Spending Guide Forecasts Nearly \$1 Billion in Future of Work Investments in 2023," Jan. 30, 2023.
<https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS50156523>

2023 レポート:

Elevating the Future of Everywhere Work

従業員はいつでもどこでも働ける環境を望んでいますが、会社にはその環境を提供する準備ができていないと感じている場合、そんなとき、いったい何が起こるのでしょうか？

Ivantiの新たな調査では、まだ手付かずのチャンスを探っています。



ivanti.com/ja/

03-6432-4180

contact@ivanti.co.jp